Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Datum
28 oktober 2015
Contactpersoon
Ons kenmerk
Dir/bbgn/hejn/173085/2015
Onderwerp
Veilig melden

Bijlage(n)
-
Doorkiesnummer
Uw kenmerk
841134-141621-MEVA

Geachte mevrouw M.,

In vervolg op uw verzoek van 1 oktober jl. om uw beeld over veilig melden te completeren kan ik u het volgende beeld geven van *melden* bij de leden van GGZ Nederland.

Klokkenluiden
De leden van GGZ Nederland streven een open en veilige cultuur na, waarin leidinggevenden open staan voor feedback van de werkvloer en medewerkers het gevoel hebben dat zij gehoord worden. In zo'n cultuur zullen mogelijke onregelmatigheden en misstanden sneller worden opgelost, waardoor de zorginstelling goede zorg kan blijven verlenen. Methodieken daarvoor zijn direct contact met en aanspreken van collega's, contact met de leidinggevende en het werkoverleg. Ook een Ondernemingsraad kan bij meervoudige signalen een rol hebben, met name als het arbobeleid en het beleid rond veilig werken aan de orde is. Ook het werken met vertrouwenspersonen of een VVAR/VAR kunnen bijdragen aan een open en veilige cultuur en het oplossen van eventuele knelpunten.

De toepassing van de Zorgbrede Governance code geldt als lidmaatschapsverplichting voor de leden van de vereniging. Artikel 3.1.5. van deze code bepaalt, dat de Raad van bestuur regelt dat werknemers misstanden in de onderneming op een veilige manier kunnen melden, zonder dat de melder daarbij bevreesd hoeft te zijn voor benadeling in zijn of haar rechtspositie. In het verlengde hiervan is door de Brancheorganisaties Zorg (BoZ) een model klokkenluidersregeling opgesteld. Op basis van de WOR geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor deze modelregeling of een aangepaste versie daarvan.

In de klokkenluidersregeling wordt onderscheid gemaakt tussen een vermoeden van een onregelmatigheid en een vermoeden van een misstand en de daarbij te volgen stappen door een medewerker.

Brancheorganisatie voor de geestelijke gezondheids- en verslavingszorg
Piet Mondriaanplein 25 • 3812 GZ Amersfoort • Postbus 830 • 3800 AV Amersfoort • T 033 460 89 00 • KVK 40483580
info@ggznederland.nl • www.ggznederland.nl • IBAN: NL56 INGB 0687 2118 08 BIC: INGBNL2A • IBAN: NL08 ABNA 0408 3901 07 BIC: ABNANL2A

De melder van een onregelmatigheid respectievelijk misstand die te goeder trouw zowel in formeel als in materieel opzicht zorgvuldig handelt, wordt in zijn rechtspositie beschermd. Hieronder wordt verstaan dat de melder door of vanwege zijn of haar melding van een onregelmatigheid of misstand op geen enkele wijze wordt benadeeld in zijn rechtspositie jegens de zorgorganisatie.

Veilig melden
Van 2008 tot en met 2012 speelde er een groot patiëntveiligheidsprogramma binnen de geestelijke gezondheidszorg, *Veilige zorg, ieders zorg*. Een van de doelstellingen was het opzetten van een veiligheidsmanagementsysteem (VMS). Binnen dit systeem spelen zes elementen een belangrijke rol, waarvan veilig incidenten melden (VIM) en veiligheidscultuur twee elementen zijn. Gedurende het project zijn diverse ggz instellingen actief bezig geweest met het opzetten van een veilig meldsysteem en het transformeren naar een interne veiligheidscultuur. Binnen het VIM zijn hoofdclassificaties gemaakt naar type incident en een rapportagematrix, wat de ernst en mogelijke recidive aangeeft. Uitgangspunt van dit systeem en de cultuur is dat niet het falen van personen, maar het ontbreken of niet goed functioneren van procedures, afspraken of veiligheidsbarrières de focus is. Het analyseren van de incidenten gebeurt vaak door een objectief en onafhankelijke VIM-commissie. De meeste instellingen werken hierbij met een volautomatisch systeem. Naast de harde kant is er ook aandacht voor de zachte kant, waaronder veiligheidscultuur. Een cultuur die wenselijk is om het gewenste patroon van gedragingen binnen de gehele organisatie te bewerkstelligen.
Op basis van deze ervaringen, best practices en diverse conferenties zijn er twee handreikingen geschreven: de handreiking VIM *Veilig incidenten melden en analyseren* en de handreiking *Veiligheidscultuur*. Deze handreikingen zijn voor alle instellingen beschikbaar en ondersteunen de instellingen bij het opzetten, handhaven en verbeteren van eigen beleid. Naast beschrijvingen en tips, staan er in deze handreikingen ook methoden en interventies beschreven die ingezet kunnen worden om de gewenste cultuurverandering en het gewenste systeem te initiëren, implementeren en/of te bevorderen.

Naar ik hoop heb u met het bovenstaande voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

ir. P.M. van Rooij
directeur